

Таким образом, современный агробизнес требует новых технологий, направленных, прежде всего, на внедрение принципов зеленой экономики. Главным направлением совершенствования системы технологий в области растениеводства является соблюдение требований севооборота, что обеспечивает чередование сельскохозяйственных культур, учитывает экономические и экологические факторы. Достаточно сложным является процесс оптимизации производственной программы для малого сельскохозяйственного предприятия, поскольку на небольшой площади сложно разместить культуры в соответствии со всеми агротехнологическими и экономическими требованиями. Всестороннее внедрение экологических инноваций будет способствовать уменьшению антропогенной нагрузки на природную среду, и, следовательно, обеспечит естественное восстановление ресурсов и эффективность сельскохозяйственного производства в долгосрочном периоде.

### Список использованной литературы

1. Самойлик Ю.В. Господарства населення у ринковому середовищі: роль і перспективи розвитку / Ю.В. Самойлик // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – № 4. – С. 244–250.
2. Егорова М.С. «Зеленая» экономика: проблемы и перспективы правового обеспечения / М.С. Егорова, П.А. Глик // Успехи современного естествознания. – 2014. – № 11. – С. 73–76.
3. Малкина И.В. «Зеленая» экономика: план действий / И.В. Малкина // Стандартизация. – 2017. – № 1. – С. 12–13.

**УДК 631.158:658.32**

## БАЗОВЫЕ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРИМЕНИМЫЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК

**Синельников М.В., к.э.н., доцент**

*УО «Белорусский государственный технологический университет», г. Минск*

**Бодрова Э.М., к.э.н., доцент**

*УО «Белорусский государственный экономический университет», г. Минск*

**Дроздова Д.А., магистрант**

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск*

**Ключевые слова:** оплата труда, формы, системы, сдельная, повременная оплата.  
**Key words:** payment of labor, forms, systems, piecework, time- based.

**Аннотация:** Формы и системы оплаты труда предназначены для учета в заработной плате количественных и качественных характеристик труда. Под системой оплаты труда понимается способ соизмерения размера оп-

латы труда с его затратами (результатами). Формы оплаты труда с его различаются способами учета результатов труда работников. Существует две базовые формы оплаты труда: повременная и сдельная при этом каждая из них имеет свои системы оплаты труда.

**Summary:** Forms and systems of remuneration are designed to take into account the quantitative and qualitative characteristics of labor in wages. The system of remuneration of labor is understood as a method of measuring the amount of remuneration of labor with its costs (results). Forms of payment for labor with it differ in ways of accounting for the results of labor of employees. There are two basic forms of remuneration: time-based and piecework, and each of them has its own system of remuneration.

Понимание экономической природы заработной платы как стоимости (цена) рабочей силы означает, что ее уровень должен быть ориентирован на соответствие прожиточному минимуму и потреблению на уровне минимального потребительского бюджета. А в основе дифференциации в оплате по профессионально-квалификационным группам работников, по сферам приложения труда, должны лежать различия в сложности, интенсивности и результативности труда. Таким образом основные методологические принципы, связанные с распределением по труду, не теряют своего значения при организации оплаты труда в производственной сфере АПК [1].

Порядок исчисления заработной платы работников предприятия определяется принятой формой оплаты труда. В практике организации оплаты труда используются две основные формы оплаты труда – сдельная и повременная, а также их разновидности [2].

При сдельной форме оплаты труда заработная плата работнику начисляется за объем выполненной работы по заранее установленным расценкам. В зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения сдельная форма подразделяется на: прямую сдельную; косвенно-сдельную; сдельно-премиальную; сдельно-прогрессивную; и аккордную.

При прямой сдельной системе заработной платы труд рабочего оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции. Это система оплаты создает личную материальную заинтересованность, но слабо стимулирует в достижении высоких общих показателей в работе, в повышении качества и экономии ресурсов.

При прямой сдельной оплате труда заработок работника определяется по формуле:

$$ЗП_{пр сд} = P_{сд} \times V_{нп} \quad (1)$$

где  $ЗП_{пр сд}$  – фактический заработок работника при простой сдельной оплате труда, руб.;

$P_{сд}$  – сдельная расценка за единицу продукции, руб.;

$V_{np}$  – объём произведенной продукции или работы в натуральном выражении, ед.

При сдельно-премиальной системе рабочий сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели.

При сдельно-премиальной оплате труда заработок работника определяется так:

$$ЗП_{сдnp} = P_{сд} \times V_{np} \times \left(1 + \frac{K_{np} \times K_{пн}}{100}\right) \quad (2)$$

где  $ЗП_{сдnp}$  – фактический заработок работника при сдельно-премиальной оплате труда, руб.;

$K_{np}$  – процент премии за каждый процент перевыполнения норм, %;

$K_{пн}$  – процент перевыполнения норм, %.

Косвенно-сдельная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих. При косвенно-сдельной системе размер заработка вспомогательного рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда рабочих-сдельщиков:

$$ЗП_{ксд} = \sum P_{кс} \times V_{np}, \quad (3)$$

где  $ЗП_{ксд}$  – заработная плата при косвенно-сдельной системе оплаты труда, руб.;

$P_{кс}$  – косвенно-сдельная расценка, руб.;

$V_{np}$  – объём продукции или работы, выполненной основными рабочими, которые обслуживаются данным вспомогательным рабочим, ед.

При косвенно-сдельной системе заработной платы определяются косвенно-сдельные расценки:

$$P_{кс} = \frac{C_{чвспр}}{H_{в}}, \quad (4)$$

где  $P_{кс}$  – косвенно-сдельная расценка, руб.;

$C_{чвспр}$  – часовая тарифная ставка вспомогательного рабочего, руб.;

$H_{в}$  – часовая норма выработки основных рабочих, обслуживаемых данным вспомогательным рабочим.

При сдельно-прогрессивной системе труд рабочего в пределах выполнения установленных норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных форм – по повышенным расценкам

При аккордно-сдельной системе расценки устанавливаются не на отдельные операции, а на весь объём работ, либо ее законченный этап. Обычно при этой системе оплаты рабочие премируются за сокращение сроков заданий, что усиливает ее стимулирующую роль в росте производительности труда.

Применение сдельной формы оплаты труда и ее модификаций возможно при соблюдении следующих условий: имеются качественные показатели выработки, правильно отражающие затраты труда; рабочим созданы реальные возможности для увеличения выпуска объема услуг или выполняемых работ на данном рабочем месте; налажен точный учет предоставляемых услуг или производимого объема работ; рост выработки исключает ухудшение качества предоставляемых услуг, нарушение технологии производства и правил техники безопасности.

В отдельных эксплуатационных предприятиях (например, на предприятиях связи), где объем поступающей нагрузки зависит от неравномерности спроса потребителей на услуги, сдельная форма оплаты труда не нашла широкого применения. Исключение составляют организации строительного комплекса связи, где эта форма применяется широко и эффективно. В эксплуатационных предприятиях сдельную форму можно применять при выполнении ремонтных работ, например, когда предъявляются повышенные требования к срокам их окончания.

Повременная оплата труда имеет две разновидности – простая и повременно-премиальная [3].

При простой повременной системе размер заработной платы зависит от часовой тарифной ставки и отработанного времени. При простой повременной оплате труда фактический заработок работника определяется по формуле:

$$ЗП_{пр повр} = Сч \times t, \quad (5)$$

где  $ЗП_{пр повр}$  – фактический заработок работника при простой повременной оплате, руб.;

$Сч$  – часовая тарифная ставка, руб.;

$t$  – количество часов, отработанных работником, час.

Часовая тарифная ставка определяется делением месячной тарифной ставки, установленной в соответствии с тарифной сеткой, на среднемесячный нормативный фонд рабочего времени.

При повременно-премиальной системе сверх оплаты по тарифу за отработанное время предусматривается выплата премий за достижение высоких количественных и качественных показателей в труде

Система премирования работников основана на широкой самостоятельности предприятий в выборе форм материального поощрения исполнителей. Предприятия разрабатывают показатели и условия премирования для каждой категории работников, определяют источники и сроки выплаты премий.

С учетом инфляции рекомендуется выплачивать премии ежемесячно, чтобы не допустить обесценивания денег.

При повременно-премиальной оплате труда фактический заработок работника определяется по формуле:

$$ЗП_{повпр} = Cч \times t \times (1 + \frac{K}{100}) , \quad (6)$$

где  $ЗП_{повпр}$  – фактический заработок работника при повременно-премиальной оплате, руб.;

$K$  – коэффициент премиальных доплат от тарифного заработка.

Заключение: Многообразие выполняемых производственным персоналом предприятий АПК работ, специфика рабочих мест, различия в условиях труда обуславливают необходимость использования базовых форм систем оплаты труда. Причем все представленные формы должны применяться дифференцированно в зависимости от категорий работников и планируемого результата их деятельности.

### Список использованной литературы

1. Старовойтова Н.А. Механизм взаимодействия доходов работников и предприятий АПК / Н.А. Старовойтова; под ред. В.Г. Гусакова. — Минск: Институт аграрной экономики НАН Беларуси, 2004. — 260 с.
2. Лапина, С.Н. Гибкие системы оплаты труда в Республике Беларусь / С.Н. Лапина // Менеджмент и маркетинг: опыт и проблемы : сб. науч. тр. / Белорус. гос. экон. ун-т ; под общ. ред. И.Л. Акулича. — Минск, 2013 — С. 192–194.
3. Производственно-экономический потенциал сельского хозяйства Беларуси: анализ и механизмы управления: монография / Т.А. Тетеринец, и др. — Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2018. — 160 с.

УДК 631.152.2

## РАСТЕНИЕВОДСТВО ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ В ЦИФРАХ

Стрикунов А.В., к.т.н., доцент

Войку И.П., ст. преподаватель

ФГБОУ ВО «Псковский государственный университет», Псков

**Ключевые слова:** динамика производства, категории сельскохозяйственных предприятий, индексы, продукция растениеводства, посевные площади, зерновые культуры, картофель, овощи, обеспеченность сельскохозяйственной техникой.

**Key words:** the production dynamics, categories of an agricultural enterprises, indices, crop products, cultivated areas, cereals, potatoes, vegetables, the supportability of agricultural machinery.